

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

Avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels)

NOR : SPRN2301045V

Sont vacants ou susceptibles de le devenir en vue d'être pourvus en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, les emplois de direction ci-après :

Groupe I

I. – Emplois de directeur ou directrice :

- groupe hospitalier La Rochelle Ré-Aunis, centres hospitaliers de Rochefort, Marennes, EHPAD de Surgères et centre hospitalier de Saint-Pierre-d'Oléron (Charente-Maritime) (cf. : annexe I) ;
- centres hospitaliers de Valenciennes et de Fourmies (Nord) (cf. : annexe II) ;

Groupe II

I. – Emplois de directeur ou directrice :

- centre Psychothérapique de Nancy à Laxou et le centre hospitalier Ravenel à Mirecourt (Meurthe-et-Moselle) (cf. : annexe III) ;
- centre hospitalier de Carcassonne, EHPAD de Rieux-Minervois et de Trèbes (Aude) (cf. : annexe IV) ;
- groupement hospitalier public du Sud de l'Oise à Creil et du centre hospitalier de Nanteuil-Le-Haudoin (Oise) (cf. : annexe V) ;
- centre hospitalier de Cayenne (Guyane) (cf. : annexe VI) ;
- groupe hospitalier Bretagne-Sud à Lorient (Morbihan) (cf. : annexe VII) ;

Groupe III

I. – Emplois de directeur ou directrice :

- centres hospitaliers Sambre-Avesnois à Maubeuge de Fellerries-Liessies (Nord) (cf. : annexe VIII) ;
- centre hospitalier intercommunal « Les Hôpitaux du Mont-Blanc » à Sallanches et de l'EHPAD de Cluses (Haute-Savoie) (cf. : annexe IX).

Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

Les titulaires de ces emplois seront nommés pour une durée de quatre ans, renouvelable dans la limite de huit ans.

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret n° 2020-959 susmentionné, en trois groupes. La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du groupe de l'emploi : pour un groupe I, de 46 095 € à 74 438 € pour un groupe II, de 43 243 € à 68 269 €, pour un groupe III, de 41 031 € à 65 417 €.

Les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire sont fixées par le décret n° 2005-931 modifié du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois fonctionnels mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. En fonction de l'emploi occupé, le montant attribué varie de 60 à 150 points.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats (PFR) des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Le barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'hôpital figure dans l'annexe I-A de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière. Pour les emplois fonctionnels, le plafond de la part fonctions est de 33 600€ pour un coefficient de 6 et la part résultats de 33 600 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 3.

Procédure de recrutement :

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles 8 à 13 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

L'autorité de recrutement est :

- pour les emplois fonctionnels de directeur d'établissement, le directeur général de l'Agence régionale de santé ;
- pour les autres emplois fonctionnels, le directeur d'établissement.

L'autorité de nomination est :

- pour les fonctionnaires, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire, le directeur général du Centre national de gestion ;
- pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire, l'autorité de recrutement.

Dossier de candidature :

Les candidats doivent adresser pour chaque emploi, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* :

- un dossier de candidature par établissement à adresser uniquement par messagerie à : CNG-MOBILITE-DH-CHEF-EF@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- l'ensemble des documents composant le dossier de candidature doit nous être adressé sous forme de pièces jointes en format PDF en utilisant uniquement le logiciel France transfert, téléchargeable sur <https://france-transfert.numerique.gouv.fr/upload> ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose (1 dossier de candidature par établissement demandé) :

Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- une copie de la dernière décision indiciaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

Pour les personnels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeur d'hôpital ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une copie de la carte nationale d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

Recevabilité des candidatures :

L'autorité de nomination procède à l'examen de la recevabilité des candidatures, en accuse réception et informe les candidats non éligibles.

Examen des candidatures :

L'autorité de nomination réunit l'instance collégiale prévue à l'article 9 du décret du 31 juillet 2020, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

- membres avec voix délibérative : outre la directrice générale du Centre national de gestion , présidente, ou son suppléant ; un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir ; un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ; deux membres appartenant à l'administration du centre national de gestion ;
- membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national, un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu :

L'autorité de recrutement procède ensuite à l'audition des candidats présélectionnés.

A l'issue des auditions, l'autorité de recrutement transmet à l'autorité de nomination une liste de candidats susceptibles d'être nommés classés par ordre de préférence, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement pour les directeurs des établissements.

Lorsque l'autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci par contrat, après avis du Président du conseil de surveillance de l'établissement. Il en informe le directeur général du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé.

Le directeur général du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Formation

Les directeurs suivent, dans le cadre de leur première prise de fonction de chef, une formation adaptée à leur mission.

La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur.

La formation mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Déontologie

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante :

<https://www.cng.sante.fr/directeurs/statuts-textes-de-reference-et-fiches-de-procedure>.

Ce formulaire sera demandé par l'autorité de nomination au candidat retenu préalablement à sa nomination.

Pour les personnes ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années qui précèdent la nomination sur cet emploi, un contrôle de la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées sera effectué préalablement à la nomination par l'autorité de nomination qui pourra, le cas échéant, saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue compétent ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Références

Code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-927 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2005-931 du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé.

Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

ANNEXES

ANNEXE I

GRUPE HOSPITALIER LA ROCHELLE RÉ-AUNIS, CENTRES HOSPITALIERS DE ROCHEFORT, MARENNES, EHPAD DE SURGÈRES ET CENTRE HOSPITALIER DE SAINT-PIERRE-D'OLÉRON (CHARENTE-MARITIME)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le groupe hospitalier de La Rochelle-Ré-Aunis est en direction commune avec 3 CH, 1 EHPAD et constitue le groupe hospitalier Littoral Atlantique. Il emploie plus de 500 médecins, et plus de 5 000 personnels non médicaux sur l'ensemble des sites de la direction commune.

L'établissement est dans une dynamique d'amélioration continue de son organisation et de ses relations avec la médecine de ville. Les 3 récentes communautés professionnelles territoriales de santé de l'Aunis offrent cette opportunité. Dans un contexte budgétaire toujours imprégné d'une contrainte forte, le GH LA agit pour répondre aux besoins et à l'attente d'un bassin de population de plus de 300 000 citoyens.

Les tensions en personnel ont graduellement augmenté en 2022 même si le GHT Atlantique est encore globalement préservé du fait de son attractivité habituelle. La situation est néanmoins fragile et doit être anticipée pour maintenir son offre de soins ; actuellement, le CH de Rochefort est l'établissement présentant les plus importantes difficultés de renouvellement de ses communautés médicales et paramédicales.

Le dossier du nouvel hôpital à La Rochelle est un dossier majeur sur les 5-10 prochaines années. La relocalisation de l'hôpital de La Rochelle est en effet devenue incontournable.

Présenté au titre du Ségur auprès du Comité national d'investissement en santé CNIS, il représente un investissement de plus de 600 millions d'euros.

Le projet de reconstruction maintient deux plateaux techniques distincts, celui de La Rochelle comme fonction de recours et celui de Rochefort comme établissement de proximité avec notamment :

- deux services d'urgences fonctionnant avec une équipe médicale unique sous forme de Fédérations Médicale Inter Hospitalières (FMIH) ;
- un service de réanimation sur La Rochelle et une unité de soins continus à Rochefort ;
- le maintien de deux maternités et de deux services de pédiatrie ;
- deux blocs opératoires ayant vocation chacun à continuer de développer une activité en ambulatoire et en hospitalisation complète.

Les principaux enjeux de transformation sont issus des travaux du projet médical de territoire partagé en s'appuyant sur les opportunités offertes par les évolutions technologiques et innovantes.

II. – Description du poste

Reconstruction de l'hôpital de La Rochelle :

- conduire toute la stratégie, la gestion de projet, la soutenabilité financière d'un des principaux projets hospitaliers d'envergure de la Nouvelle-Aquitaine.

Améliorer l'organisation de l'offre de santé dans une logique de parcours :

- développer la place du GHT en particulier le projet médical partagé ;
- poursuivre la structuration du lien ville/hôpital sur l'Aunis ;
- construire une stratégie et une politique territoriale de l'offre de soins (au moins au niveau départemental) ;
- construire et mettre en œuvre une politique RH volontariste pour le recrutement des personnels médicaux et non médicaux sur l'ensemble des sites du GH LA.

Améliorer la qualité, la sécurité et l'efficacité de l'offre de soins :

- maintenir un strict équilibre budgétaire en poursuivant des politiques d'efficacité touchant tous les secteurs des établissements tout en maintenant le climat social ;
- maintenir une certification des comptes sans réserve ;
- sur le volet santé mentale, poursuivre les travaux du PTSM et CLSM du territoire ;
- participer activement aux CLS du territoire ;
- poursuivre le développement de la recherche clinique ;
- développer l'HAD ;
- poursuivre le virage ambulatoire avec l'atteinte des objectifs cibles en chirurgie et médecine.

Développer la prévention et la promotion de la santé :

- engager le Groupement hospitalier Littoral Atlantique dans une forte politique de prévention, notamment par la création d'un pôle de santé publique au niveau du GHT.

Renforcer la démocratie sanitaire :

- mettre en œuvre des démarches innovantes de participation des usagers ;

- prévenir la maltraitance et promouvoir la prise en charge de la douleur ;
- permettre l'accès au dossier patient ;
- assurer l'information, la participation et recueillir le consentement du patient.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de dix années d'activités professionnelles diversifiées en établissement de santé, en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Expérience professionnelle appréciée :

- parcours professionnel diversifié et reconnu en santé ;
- expérience réussie dans la conduite du changement et/ou de projets complexes ;
- forte implication dans le management relationnel et humain et la coordination d'équipes ;
- connaissance des relations avec les autorités sanitaires, les élus, les universités.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- sens du collectif et du travail en équipe ;
- goût pour l'animation et la conviction ;
- management de projet et conduite du changement ;
- techniques de gestion hospitalière sous tous ses aspects (ressources humaines, finances, système d'information, patrimoine, recherche, etc.) ;
- esprit d'analyse et de synthèse ;
- écoute et négociation.

ANNEXE II

CENTRES HOSPITALIERS DE VALENCIENNES ET DE FOURMIES (NORD)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Valenciennes est un établissement public de santé de la région des Hauts-de-France, situé à 60 km de Lille. Il collabore avec les établissements sanitaires publics et privés du Hainaut.

Cet établissement est l'établissement pivot du GHT du Hainaut créé en 2016, il était constitué de 12 établissements de santé. Cependant, les centres hospitaliers de Cambrai et du Cateau-Cambrésis ont manifesté en Juillet 2021 leur volonté de créer un GHT Cambrésis-Catésis et donc, de facto, de sortir du GHT Hainaut-Cambrésis dont le CH de Valenciennes est l'établissement support. Après des échanges avec les différents acteurs et le DG ARS au cours de l'année 2022 il a acté de reconnaître le GHT de Cambrai. Le GHT Hainaut est aujourd'hui composé de 10 établissements : CH de Saint Amand les Eaux, CH de Denain, CH de Le Quesnoy, CH d'Avesnes Sur Helpe, CH de Maubeuge, CH de Fourmies, CH de Felleries-Liessies, CH Hautmont, CH de Jeumont et CH de Valenciennes.

Le centre hospitalier de Valenciennes est un établissement type MCO avec des autorisations de psychiatrie générale et infanto juvénile et gérant deux EHPAD ce qui permet de le rendre attractif sur ce territoire. Cependant, il connaît des difficultés de recrutements de personnels et notamment en cardiologie, pédiatrie, psychiatrie et urgences.

Le centre hospitalier de Valenciennes est un établissement porteur de projets, notamment, un centre de soins non programmés en lien avec la CPTS Grand Valenciennes avec qui il travaille sur des projets de prévention.

De plus, au regard de l'évolution de l'activité l'établissement a rédigé un nouveau projet de schéma directeur immobilier.

Enfin, sa situation financière doit être maintenue équilibrée.

II. – Description du poste

Le directeur du centre hospitalier de Valenciennes aura pour mission de :

- guider l'établissement vers l'avenir dans son rôle de prise en charge sanitaire des habitants ;
- faire vivre le GHT ;
- maintenir et développer les partenariats avec les établissements de santé du territoire ;
- élaborer et exécuter le budget de l'établissement tout en maintenant un équilibre budgétaire ;
- poursuivre les démarches du schéma directeur immobilier ;
- favoriser la dynamique ville/hôpital en maintenant le partenariat existant avec la CPTS Grand Valenciennes et les ESMS du territoire ;
- mettre en oeuvre les objectifs du SEGUR numérique de la santé ;
- améliorer l'attractivité du centre hospitalier surtout au niveau médical ;

- poursuivre le déploiement des alternatives à l'hospitalisation complète en médecine ;
- ajuster l'offre de soins selon les besoins des personnes âgées ;
- promouvoir la « bientraitance », améliorer le repérage et l'orientation des femmes victimes de violences ;
- mettre en réseau les urgences et déployer des outils communs, améliorer l'ensemble et la fluidité du parcours de soins non programmés ;
- garantir la qualité du parcours de soins des patients ;
- développer les prises en charge de proximité en soins palliatifs pour répondre aux besoins sur le territoire du Valenciennois ;
- repérer et prendre en charge précocement le risque suicidaire, développer les prises en charge psychiatriques ambulatoires, diversifier les structures, promouvoir l'insertion des personnes souffrant de troubles psychiques dans la cité, assurer la prise en charge des enfants et adolescents à risque ;
- structurer le parcours de soins en cancérologie des patients, améliorer la qualité de vie des patients, faciliter l'accès aux progrès et aux innovations thérapeutiques.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Dans ce sens, les connaissances et compétences requises pour ce poste sont :

- compétences managériales ;
- gestion de projet et conduite du changement ;
- capacité à renforcer le positionnement de l'établissement dans son environnement en lien avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs de santé du territoire ;
- capacité à coordonner les actions à mettre en oeuvre dans le cadre du GHT en lien avec les établissements parties ;
- capacité à mettre en oeuvre et développer les projets de coopération dans les secteurs sanitaires, médico-social et ambulatoire ;
- maîtrise de l'équilibre budgétaire ;
- capacité à impliquer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets de l'établissement ;
- animation du dialogue social ;
- aptitude à la gestion de l'information et de la communication ;
- développement de la qualité et de la sécurité des soins.

Ce poste nécessite disponibilité personnelle et implication professionnelle importante compte tenu des projets en cours.

ANNEXE III

CENTRE PSYCHOTHÉRAPIQUE DE NANCY À LAXOU ET LE CENTRE HOSPITALIER RAVENEL À MIRECOURT (MEURTHE-ET-MOSELLE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre psychothérapique de Nancy est un centre hospitalier spécialisé assurant la prise en charge psychiatrique publique de l'ensemble du département de Meurthe-et-Moselle. 288 places d'hospitalisation à temps complet de psychiatrie d'adultes, 8 places de crise, 11 places de post-cure et 40 places d'accueil familial thérapeutique. Il fait partie du GHT 7 comprenant le CHRU de Nancy.

Le centre hospitalier Ravenel assure la prise en charge psychiatrique publique de l'ensemble du département des Vosges. 125 lits de psychiatrie générale destinés aux admissions et courts séjours, 67 lits de psychiatrie générale en soins psychiatriques prolongés, 6 lits d'accueil et d'orientation, 7 lits pour enfants et adolescents sur son site de Mirecourt Ravenel. Sur ce même site il compte 20 lits de préparation au médico-social (MAS), 16 lits d'appartements thérapeutiques sont situés à Epinal, 11 lits de placements familiaux adultes, 40 lits et 2 places temporaires de FAM (médico-social), 40 lits de MAS (médico-social) sont installés à Mirecourt hors du site de Ravenel. Chaque centre hospitalier général sur chacun comporte une équipe médicale et paramédicale de psychiatrie de liaison. 40 structures réparties sur l'ensemble du département, dans le cadre des prises en charges ambulatoires ou des alternatives à l'hospitalisation.

Les objectifs des établissements s'inscrivent dans ceux du PRS, PTSM 54 et 88. Les établissements participent activement à la mise en oeuvre de la politique de santé mentale en région Grand Est.

En synthèse :

- CPN : établissement de psychiatrie de référence en 54 au rayonnement régional ;
- gestion financière et budgétaire saine et équilibrée, permettant de porter des projets et actions innovantes au bénéfice de la population ;

- intégration au sein d'un GHT ;
- direction commune en lien avec CH Ravenel dans le département des Vosges ;
- forte tension RHS sur la psychiatrie et notamment sur la pédopsychiatrie ;
- importance du dialogue social.

II. – Description du poste

Missions et principaux projets à conduire par le directeur :

Définir la stratégie de direction commune et le schéma d'organisation de la psychiatrie à rayonnement interdépartemental.

Inscrire les 2 hôpitaux dans la réforme d'autorisation et de financement en psychiatrie pour 2023.

Engager l'élaboration d'un schéma directeur immobilier et concrétiser la mise à niveau des sites d'accueil.

Mise en œuvre des Projets Territoriaux de Santé Mentale 88/54 en déclinant les actions de manière opérationnelle.

Développer les synergies de coopération avec les établissements somatiques des GHT 7/8.

Déployer les projets en santé mentale sur le territoire pour faciliter l'accès aux soins psychiatriques et dans ce cadre le déploiement des projets de réhabilitation psychosociale.

Définir la stratégie de renforcement de l'attractivité de l'établissement pour les professionnels de santé.

Développer la coopération public/privé tout champs confondus.

Prendre une responsabilité territoriale dans l'affectation des ressources humaines médicales au niveau de la zone de recours.

Développer l'articulation avec les professionnels de ville en charge de la santé mentale (Coordination avec les médecins généralistes pour le repérage des troubles psychiatriques).

Virage ambulatoire et inclusion dans la cité de personnes potentiellement stigmatisées pour leurs troubles : accentuation offre HDJ / consolidation des équipes mobiles de psychiatrie / expérimentation HAD en psychiatrie.

Gradation territoriale de la prise en charge en santé mentale : faciliter l'accès aux soins de proximité pour les usagers / lisibilité et compréhension de la continuité des soins.

Repérage précoce et référentiel des pratiques : accompagnement des professionnels dans leurs pratiques d'évaluation et repérage des troubles (lien CPTS).

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Il est attendu du futur directeur une expérience professionnelle lui ayant permis de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- des qualités de management stratégique lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement ;
- la maîtrise des coopérations avec les autres établissements et acteurs du système de soins, au sein et en dehors des GHT ;
- une maîtrise approfondie dans le domaine de la psychiatrie et une expertise de l'organisation du système de santé dans son ensemble, avec une ouverture aux nouvelles formes d'activité, et à l'innovation organisationnelle ;
- une expertise des techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (notamment de projets de restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion de conflits ;
- une capacité de conduite d'un projet immobilier ;
- une capacité de pilotage interne et de performance de gestion.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- avoir une vision stratégique des évolutions du système de santé et savoir positionner l'établissement en matière de coopérations territoriales ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes tant en interne que celle des partenaires en externe ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir gérer les situations d'incidents ou de crise (pouvant mettre en danger les usagers).

ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER DE CARCASSONNE, EHPAD DE RIEUX-MINERVOIS ET DE TRÈBES (AUDE)

*Directeur ou directrice**I. – Profil recherché*

Au cœur de la grande région Occitanie, situé à mi-chemin sur l'axe principal reliant Toulouse (à 1h) à Montpellier (à 1h30), le Centre hospitalier de Carcassonne est l'établissement support du GHT Ouest Audois, le principal établissement de santé du département et l'établissement sanitaire de référence en soins aigus pour l'ouest du département de l'Aude (bassin de population de 200.000 habitants). Il compte 796 lits et places au total.

L'hôpital de Carcassonne dispose du principal site d'urgences du territoire ouest audois (40.000 passages / an). Il est également l'établissement support du SAMU 11 et porte la responsabilité de 3,5 lignes SMUR. Il assure ses activités de soins urgents en coopération étroite avec les deux autres CH de l'Aude disposant d'une autorisation de SU (Narbonne et Castelnaudary), dans le cadre d'une Convention d'équipe territoriale des urgences.

Pour assurer l'ensemble de ses activités programmées et non programmées, l'hôpital dispose d'un plateau médicotechnique très complet et diversifié (imagerie en coupe, radiothérapie, médecine nucléaire, chimiothérapie, angiologie, dialyse, laboratoire de biologie, réanimation et surveillance continue, coronarographie, rythmologie interventionnelle, USIC, SAMU, ...). L'hôpital dispose enfin d'une filière gériatrique complète et à ce titre assure un rôle de recours en matière de prise en charge des personnes âgées sur le territoire, avec l'appui des autres acteurs de santé et médico-sociaux intervenant dans le domaine.

La situation budgétaire de l'établissement est structurellement déséquilibrée.

II. – Description du poste

Les enjeux majeurs à conduire sont :

Stratégie budgétaire et financière : rétablir l'équilibre des comptes d'exploitation, en renforçant la capacité d'autofinancement, le taux de marge brute et la politique de désendettement (cf. contrat Ségur investissement) Le contrat de retour signé en début d'année 2022 avec l'ARS engage l'établissement à revenir à une situation budgétaire soutenable à l'échéance de 2030.

Poursuivre le déploiement de l'équipe territoriale des urgences.

Porter et déployer le projet de DPI de territoire, projet majeur pour le GHTOA (2022-2025).

Poursuivre les actions de redressement de la plateforme médico-logistique (PML GAPM).

Poursuivre les efforts d'attractivité et de fidélisation des effectifs médicaux.

Travaux – Logistique – Système d'information : poursuivre les travaux d'adaptation en cours (DPI, accueil urgences, etc.) et finaliser la vente du site de l'ancien hôpital.

Programmes structurants d'investissement en cours en programmé pour les trois prochaines années :

- * Restructuration de l'accueil du service des urgences du CH Carcassonne.
- * Finalisation des travaux de sécurisation incendie de l'EHPAD Iéna.
- * Reconstruction des EHPAD de Trèbes, d'Iéna et de Rieux-Minervois (à valider).
- * Reconstruction de l'IFSI-IFAS de Carcassonne.
- * Sécurisation de l'accès au Centre hospitalier (en lien avec la préfecture et les collectivités locales concernées).
- * Renouvellement d'équipements lourds.
- * Optimisation logistique interne.
- * Poursuite du Plan de sobriété énergétique.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Connaissances et compétences requises :

Gestion de projet et conduite au changement.

Maîtrise de l'équilibre budgétaire.

Compétences managériales attendues.

Capacité à renforcer le positionnement des établissements dans leur environnement en lien avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs de santé du territoire.

Capacité à impliquer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets des établissements.

Expérience hospitalière (gestion des organisations en particulier).

Bonne aptitude à l'animation du dialogue social.

Capacité à coordonner les actions à mettre en œuvre ou mises en œuvre dans le cadre du GHT.

Capacité à mettre en œuvre et développer les projets de coopération dans les secteurs sanitaires, médico-social et ambulatoire.

Développement de la qualité et de la sécurité des soins.

ANNEXE V

GROUPEMENT HOSPITALIER PUBLIC DU SUD DE L'OISE À CREIL ET DU CENTRE HOSPITALIER DE NANTEUIL-LE-HAUDOIN (OISE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le GHPSO et le centre hospitalier (EHPAD) de Nanteuil-le-Haudouin sont situés dans le département de l'Oise, à environ 70 km de Paris.

Le GHPSO est déployé sur 2 sites distants de 15 kilomètres : le site de Creil et le site de Senlis.

Le GHPSO est l'établissement support du GHT Oise Sud dont l'EHPAD de Nanteuil-le-Haudouin et le centre hospitalier George Decroze de Pont-Ste-Maxence sont membres.

Au travers d'un projet médical actualisé et d'un programme architectural d'ampleur le GHPSO affiche de la lisibilité sur sa place dans le territoire.

II. – Description du poste

Le projet d'investissement relatif à la modernisation et à la restructuration du GHPSO est identifié dans la stratégie régionale d'investissements en santé 2021-2030.

L'objectif le plus important pour le GHPSO est d'actualiser son projet médical et de le décliner dans un projet architectural cohérent et compatible avec les attendus du Ségur Investissement.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Expérience professionnelle appréciée :

(Projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...)

- coopérations ;
- conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste).

Solides connaissances techniques dans les divers domaines de la gestion hospitalière (ressources humaines, finances, qualité et logistique).

Elaborer et exécuter le budget de l'établissement.

Savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents.

Etre rigoureux dans l'organisation et la gestion.

Répondre aux préoccupations et aux besoins de sa structure à la fois sur le court terme et le long terme.

Capacités de concertation et de négociation avec l'ensemble des interlocuteurs du territoire.

Etre force de persuasion.

Avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médicosocial et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires.

Savoir être réactif.

Capacité à prendre des décisions en tenant compte de positions et de points de vue différents et savoir en expliquer les raisons.

Organiser la réponse aux besoins de la population et la mise en œuvre de la politique régionale sur les plans :

- sanitaire ;
- médico-social.

ANNEXE VI

CENTRE HOSPITALIER DE CAYENNE (GUYANE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le territoire guyanais est vaste (84 000 km²) et la population en forte croissance démographique, concentrée sur le littoral avec les trois bassins de vie principaux de Cayenne, Kourou et Saint-Laurent du Maroni. Chacun de ces trois bassins de vie dispose d'un établissement public. Les trois hôpitaux sont réunis dans le GHT de Guyane, dont le CH de Cayenne est l'établissement support. Offrant plus de 700 lits, et des activités de recours au plan régional (réanimation, maladies infectieuses notamment) le CH de Cayenne est très actif au plan de la formation et de la recherche (2 PHRC en 2022 et intégration au GIRCI SOHO).

En Guyane intérieure, un réseau de 16 centres de santé assure les soins ambulatoires. Ce réseau est géré par le CH de Cayenne également. En 2023, trois de ces centres seront renforcés et dotés notamment de lits de médecine H24, leur labellisation « hôpitaux de proximité » est en cours.

Après une période de forte instabilité au plan de sa gouvernance (deux administrations provisoires entre 2013 et 2019), la situation s'est nettement améliorée et le CH a retrouvé un fort dynamisme avec la conduite de projets structurants et la restauration de la confiance du corps médical, y compris la médecine de ville. Des travaux majeurs de rénovation sont en cours. En 2022, les comptes ont été certifiés sans réserve, et la HAS a délivré une certification de niveau B.

L'enjeu majeur consiste à poursuivre le développement de l'établissement, tout en faisant aboutir d'ici 2025 le projet de CHU multisite avec Kourou et Saint-Laurent du Maroni : s'inscrire dans le collectif des trois hôpitaux, soutenir la conception d'un projet médical territorial, d'un projet scientifique et d'un projet de formation, contribuer à une collaboration efficace et un développement harmonieux des différents sites du futur CHU, s'inscrire dans un projet de gouvernance adapté à ces enjeux et le faire vivre.

II. – Description du poste

Poste de chef de l'établissement support du GHT.

Pour le site de Cayenne il s'agira de consolider la confiance avec les équipes, faire aboutir le projet immobilier, soutenir le développement des activités de soins, d'enseignement et de recherche. Au plan territorial, il s'agira de préparer la création du CHRU de Guyane, en lien étroit avec les deux autres établissements, les acteurs médico-soignants et l'ensemble des parties prenantes.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Expérience réussie de chef d'établissement, expérience en CHU appréciée.

ANNEXE VII

GROUPE HOSPITALIER BRETAGNE SUD À LORIENT (MORBIHAN)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le groupe hospitalier Bretagne Sud (GHBS), issu de la fusion en 2018 des centres hospitaliers de Lorient, du Faouet, Riantec et Quimperlé, est l'établissement de référence du territoire de santé « Lorient-Quimperlé » bassin de population de près de 300 000 habitants.

Cet établissement est l'établissement support du groupement hospitalier de territoire (GHT) Sud Bretagne comprenant l'EPSM Bretagne Sud et le groupe hospitalier Bretagne Sud.

Un nouveau projet médical partagé est en cours de rédaction. Le contrat hospitalier de territoire a été signé avec l'ARS le 23 novembre 2022 pour un montant s'élevant à 1 484 500€.

Le GHBS est autorisé pour des activités de médecine, chirurgie, obstétrique, SSR et psychiatrie. Son offre de soins comprend également différentes spécialités, notamment le traitement du cancer, le traitement de l'insuffisance rénale chronique et l'addictologie. Le site du Scorff est le site de la réanimation et de la médecine d'urgence (dont SMUR) du territoire et dispose d'un plateau technique avec blocs chirurgicaux. La maternité est de niveau 2B, incluant un pôle mère -enfant.

Le GHBS comprend également une offre médico-sociale de 7 EHPAD, 3 SSIAD et un CSAPA.

II. – Description du poste

Directeur du groupe hospitalier Bretagne Sud, établissement support du GHT Sud Bretagne.

Principaux projets à conduire :

- poursuivre les projets de structuration de l’offre de soins du GHBS au sein du territoire, et notamment :
 - finaliser et valider le projet d’établissement incluant le projet de gouvernance ;
 - poursuivre les coopérations territoriales au sein du GHT et avec l’ensemble des partenaires du territoire ;
 - poursuivre la structuration du site du Faouet ;
 - mettre en oeuvre le projet de regroupement des SSR de Quimperlé en lien avec HSTV ;
- renforcer les coopérations extra territoriales et régionales :
 - renforcer les coopérations avec le centre hospitalier Centre Bretagne notamment sur les activités à fort enjeux de permanence des soins et sur les modalités de gestion partagées des affaires médicales ;
- participer au plan de transformation du système de santé et notamment :
 - poursuivre le développement des partenariats avec la médecine libérale notamment au titre de l’activité des urgences et s’inscrire en appui de la constitution de CPTS sur le territoire ;
 - contribuer, auprès de l’agglomération, à la démarche d’élaboration du CLS ;
 - poursuivre les travaux avec l’HAD et le DAC pour mieux coordonner les parcours complexes sur le territoire ;
- poursuivre les mesures de formation et d’attractivité des professionnels de santé :
 - poursuivre la démarche engagée avec l’université de Rennes en vue d’accueillir des externes et des postes HU partagés ;
 - finaliser le projet de restructuration de l’IFPS intégrant les études de médecine ;
 - finaliser le projet QVT et le projet social ;
 - signature et mise en oeuvre de l’accord local Ségur 2022 ;
- identifier et déployer les leviers de maîtrise budgétaire :
 - confirmer le retour à l’équilibre budgétaire structurel du nouveau GHBS et restaurer sa capacité d’investissement ;
 - poursuivre les travaux afférents aux déficits des budgets annexes ;
 - poursuivre et officialiser le projet de plateau technique et de PUI territoriale.

III. – Profil recherché

L’emploi s’adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d’activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d’encadrement ou d’expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Expérience professionnelle appréciée :

Il est attendu du futur directeur du GHBS des expériences professionnelles lui ayant permis de mettre en exergue :

Un sens élevé des responsabilités.

Des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement.

Un sens aigu et une implication sur les enjeux de coopérations territoriales.

Des qualités de management stratégique lui permettant d’appréhender et de s’appropriier les enjeux internes et externes de l’établissement.

Une personnalité expérimentée, déterminée, autonome, faisant preuve d’initiatives, volontaire et sachant :

- être attentif à la qualité du dialogue social avec les instances représentatives et les personnels pour faire accepter/adhérer aux choix concrets et opérationnels dans un cadre de maîtrise des dépenses, nécessaires à l’équilibre budgétaire ;
- partager et piloter une ligne politique claire s’inscrivant dans la mise en oeuvre des objectifs du PRS.

ANNEXE VIII

CENTRES HOSPITALIERS DE SAMBRE-AVESNOIS À MAUBEUGE ET DE FELLERIES-LIESSIES (NORD)

Directeur ou directrice

I. – Description de l’établissement

Le centre hospitalier de Maubeuge est un établissement public de santé situé dans le département du Nord (région Hauts-de-France) à 90 km de Lille et 40 km de Valenciennes. Il s’agit de l’établissement pivot de la Sambre-Avesnois.

L’établissement se situe dans une zone géographique marquée par des indicateurs de santé publique dégradée. Pourtant, le territoire de la Sambre-Avesnois bénéficie d’une dynamique forte des acteurs sanitaires hospitaliers et de premier recours.

Le centre hospitalier de Maubeuge est un établissement de type MCO et psychiatrie (248 lits et 18 places) qui développe également une activité médico-sociale (EHPAD et CAMSP).

Il est en direction commune avec l'hôpital départemental de Felleries-Liessies (SSR et médecine) et en direction intérimaire avec le CH de Jeumont (SSR).

Les trois établissements font partie du GHT Hainaut-Cambrésis dont l'établissement support est le CH de Valenciennes.

Le centre hospitalier de Maubeuge finalise son organisation sur le nouveau site géographique depuis son déménagement en octobre 2021. Des projets liés au schéma directeur sont en cours afin de permettre le déménagement des derniers services qui sont encore aujourd'hui sur l'ancien site de l'hôpital (administration, activité dentaire, archives, internat).

La situation financière de l'établissement est délicate depuis 2010.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement du centre hospitalier de Maubeuge aura pour missions de :

Guider l'établissement vers l'avenir en consolidant son rôle dans la prise en charge sanitaire des habitants.

Maintenir et développer les partenariats avec les établissements de santé du territoire.

Poursuivre la structuration du lien ville-hôpital entre les établissements sanitaires et les structures d'exercice coordonné du territoire (CPTS, MSP).

Améliorer l'attractivité du centre hospitalier.

Poursuivre les projets de structuration du schéma directeur en lien avec le nouveau site de l'établissement.

Mener, pour l'hôpital de Felleries-Liessies, le projet de réhabilitation et de construction des locaux, dans le cadre de la stratégie régionale des investissements en santé.

Accompagner le centre hospitalier de Jeumont dans son projet de réflexion de coopération et mutualisation des moyens avec le centre hospitalier de Hautmont.

Retrouver une trajectoire financière vertueuse.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Aussi, le candidat devra faire preuve de :

Aptitudes managériales confirmées et capacité décisionnelle affirmée.

Capacité à fédérer une équipe et à établir un dialogue social de confiance.

Bénéficier d'une expérience de conduite d'un plan d'action performance ou d'une politique de retour à l'équilibre,

Disposer de connaissances solides dans les domaines financier et ressources humaines.

Capacité à développer une vision stratégique sanitaire et médico-sociale pour trois structures différentes.

Savoirs-faire dans la structuration des coopérations territoriales,

Capacité d'affirmation du rôle territorial de chaque établissement au regard de son activité.

Au regard de la direction commune et de la direction intérimaire, une expérience de management sur plusieurs établissements représenterait un atout.

ANNEXE IX

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL « LES HÔPITAUX DU MONT-BLANC » À SALLANCHES ET DE L'EHPAD DE CLUSES (HAUTE-SAVOIE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Les Hôpitaux du Pays du Mont-Blanc proposent une offre de soins alliant excellence et proximité au centre de 3 domaines skiables de près de 750km de pistes reliant les stations de Chamonix Mont-Blanc, Megève et Saint-Gervais. Ils sont répartis sur 5 sites : CH de Sallanches et EHPAD « Les Airelles », hôpital de Chamonix, EHPAD « Hélène Couttet » à Chamonix, Médipôle de Cluses, centre de soins et de santé et EHPAD « Béatrix de Faucigny » à Cluses.

Les HPMB assurent la couverture sanitaire de la Haute-vallée de l'Arve (130 000 habitants permanents). L'activité est marquée par une très forte saisonnalité liée au tourisme hivernal et estival.

L'offre de soins recouvre l'ensemble des filières attendues sur le territoire autour de 6 pôles : Chirurgie & Soins Aigus, Urgences Médecine de Montagne & du Sport, Médecine, Femme Parentalité Enfant, Gériatrie, Médicoteknique.

Le service des urgences-secours en montagne développe une activité dynamique et reconnue. Référents régionaux en traumatologie lourde, les HPMB assurent la régulation médicale des secours hélicoptérés sur le massif du Mont-Blanc.

L'activité chirurgicale des HPMB est importante, assise sur une offre étoffée pour répondre aux besoins en santé croissants de la population accueillie.

Le projet médical a été construit en concertation avec l'ensemble des spécialités de l'établissement, des acteurs de la gouvernance et partenaires extérieurs, au regard d'une dynamique forte de meilleure réponse aux besoins du territoire. Le schéma directeur vise à moderniser les HPMB pour répondre aux besoins de santé de demain.

Les HPMB développent une dynamique forte et multi centrée de coopérations.

Dans le cadre du plan d'attractivité, un projet humain tourné vers la qualité de vie au travail est mis en œuvre et le projet managérial sera validé en mars 2023. Après plusieurs années de déficit, les HPMB connaissent une situation financière excédentaire depuis 2018, ce qui permet un haut niveau d'investissement.

II. – Description du poste

Les HPMB sont reconnus sur leur territoire pour leur esprit d'innovation et de développement d'activité.

Le directeur est assisté par une équipe de 6 directeurs adjoints et un directeur des soins. Des contrats de gouvernance et une charte de gouvernance ont été signés.

Le projet médical est en cours de déploiement (2019-2025), assis sur un développement pragmatique d'activité sur chacun des sites sur un territoire marqué par une très forte saisonnalité de l'activité.

En lien avec la gouvernance, le chef d'établissement définit et met en œuvre la stratégie afin de développer la prévention et la promotion de la santé, améliorer la qualité, la sécurité et l'efficacité de l'offre, améliorer l'organisation de l'offre de santé dans une logique de parcours, renforcer la démocratie sanitaire, mener à terme les projets immobiliers en lien avec le SEGUR investissement, conforter la collaboration avec les établissements de santé publics et privés, tout en développant les synergies entre les équipes médicales, techniques et administratives.

Il participe à la mise en œuvre de la stratégie nationale et régionale de santé, il doit s'attacher à développer des liens avec les professionnels du premier recours de sa zone de proximité. En charge de la coordination interne et externe, il développe les diverses coopérations, notamment au sein du groupement hospitalier de territoire Léman Mont Blanc, mais également avec les établissements et services sanitaires et médicosociaux de la haute vallée de l'Arve. D'autres coopérations particulières existent qu'il faudra poursuivre :

- avec l'École nationale de sport et de montagne de Chamonix ;
- avec la fondation Alia, établie sur le site de l'hôpital depuis 2020 ;
- avec le centre hospitalier d'Aoste en Italie.

Une veille particulière est attendue sur une situation financière, ramenée à l'équilibre voire en excédent, qui devra être pérennisée.

La politique d'attractivité doit être poursuivie du fait de la forte concurrence de la Suisse.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Les compétences politiques et de dialogues sont fondamentales sur ce territoire particulier.

Une synergie forte entre professionnels est attendue, ainsi qu'un esprit d'innovation particulier en raison des spécificités du territoire.

La capacité à piloter des actions de coopération semble un atout certain, de même que des compétences financières et humaines pour assurer la poursuite tant de l'équilibre financier que de la stratégie d'attractivité.